

Social Return: zó bent u er klaar voor do's en don'ts voor MKB



Social Return: zó bent u er klaar voor

Bedenk of ú met de gemeente in zee wilt

...en win informatie in op de website van de gemeente.



Wat zijn de voorwaarden van de gemeente?



Onderscheidt u in uw offerte d.m.v. SR (Social Return).



SR kan ook een scholing of stage inhouden.



1

Wees pro-actief, neem zelf de eerste stap

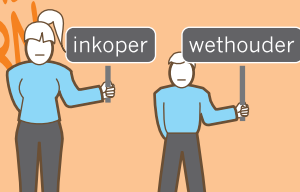
...en vertel aan de wethouder én vooral aan de inkoopafdeling op welke manier u aan Social Return kan doen.



Houdt contact met stakeholders.



Eis een transparant inkoopproces.



2

Bekijk welke functies in uw bedrijf geschikt zijn voor Social Return

...en kijk of u samen met andere bedrijven SR-arbeidskrachten kunt plaatsen.



Neem vóór aanbestedingen contact op met Werkplein over doelgroepen.



Bepaal uw rol in de begeleiding.



3

Aanbevelingen MKB

Aanbeveling 1:

Wees u ervan bewust dat ook aanbesteders* interessante klanten kunnen zijn voor u en dán kan Social Return automatisch aan de orde zijn.

1. Aanbesteders nemen steeds vaker Social Return voorwaarden op in hun contracten. Pas uw bedrijfsstrategie hierop aan, als u aanbesteders als klant wilt.
2. Zorg dat u zich informeert over het beleid van aanbesteders op het gebied van Social Return. Wat staat er in het inkoopbeleid? Wat staat er op de website? Welke drempelwaarde hanteert de aanbesteder (bijv. € 200.000,—), wat betekent dat voor u?
3. Gunnen op laagste prijs is in de nieuwe Aanbestedingswet in principe niet meer toegestaan. Dat geeft extra gewicht aan andere gunningscriteria, zoals Social Return. Speel hier op in door u ook te onderscheiden via Social Return.
4. Formuleer beleid op het terrein van Social Return.
5. Maak zichtbaar dat u aan Social Return doet, bijvoorbeeld op internet. Laat zien dat uw bedrijf Social Return al in de bedrijfsvoering heeft meegenomen.

* Aanbesteders zijn: rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en organisaties uit de (semi-) publieke sector, zoals hogescholen en ziekenhuizen.

Aanbeveling 2:

Zorg ervoor dat u de besluitvorming omtrent Social Return beïnvloedt.

1. Kies bij welke aanbesteders u in beeld wilt zijn.
2. Achterhaal wie de beslissers zijn bij deze aanbesteders en zoek informatie over andere stakeholders. Maak een helder overzicht van de stakeholders bij de aanbesteders, bijvoorbeeld: projectleider Social Return, contactpersonen gemeenten, provincies, aanbestedende organisaties bij o.a. Inkoopafdelingen, projectbureau Social Return, UWV, Sociale Dienst en Wsw.
3. Probeer voorafgaand aan aanbestedingen bij beslissers op uitvoeringsniveau aan tafel te komen: bijvoorbeeld afdeling Inkoop of afdeling Infra.
4. Vraag om transparantie van de aanbesteders over het inkoopproces, vraag in ieder geval naar criteria om op de groslijst/lijst preferred suppliers te komen. Zorg dat u de criteria van de groslijst/lijst preferred suppliers kent.
5. Bent u niet direct in contact met aanbesteders, dan kunt u via samenwerking in de branche en/of keten, invloed uitoefenen op de besluitvorming omtrent Social Return.

Aanbeveling 3:

Richt uw bedrijf in op Social Return.

1. Belangrijk is te beseffen dat de doelgroep veel breder is dan vaak gedacht wordt. Doelgroepen kunnen zijn: bijstandsgerechtigden, WW'ers, arbeidsongeschikten, Wsw'ers, Wajongers, stagiair(e)s, leerlingen. Welke doelgroepen passen binnen uw organisatie? Vat het begrip Social Return ruim op (ook scholing, stage, leerwerkplekken etc. meenemen). Zoek naar een goede match tussen doelgroep en aard van de werkzaamheden: welke mensen kunt u inzetten voor Social Return; denk in mogelijkheden.
2. Maak een inventarisatie van functies die in aanmerking zouden komen voor Social Return. Welke taken uit functies kunnen doelgroepen voortaan (goedkoper) doen (job carving)? Let op: bij de aanbesteding moeten werkzaamheden in verband staan met de opdracht. Denk ook aan: functies die ondersteunend kunnen zijn bij de opdracht (projectondersteuning).
3. Leg vroegtijdig contact met stakeholders van sociale dienst/werkplein/UWV (doelgroepenleveranciers). Vraag welke doelgroepen in de aanbidding zijn. Maak duidelijk welke doelgroepen in uw bedrijf aan het werk kunnen.
4. Geef helder aan welke rol u zelf in de uitvoeringsfase kunt vervullen en wat u van de opdrachtgever verwacht.
5. Neem de begeleiding mee in de invulling van Social Return. Bepaal welke begeleiding er geboden kan worden door uw bedrijf. Vraag na welke begeleiding geleverd kan worden aan doelgroepen door de doelgroepenleverancier. Wie kan/mag er begeleiden? Wie draagt de kosten voor de begeleiding?
6. Werk mee aan het inrichten van een arbeidspool die bij verschillende aanbestedingen ingezet kan worden. Werk samen met andere MKB'ers voor de invulling/inrichting van Social Return. Informeer bijvoorbeeld bij uw branche-organisatie over mogelijkheden tot samenwerking op het terrein van Social Return.
7. Informeer u goed over (financiële) regelingen die voor u interessant zijn bij het inzetten van mensen uit de doelgroepen.

Best Practices Social Return

Invloed op de besluitvorming over Social Return

- Belangrijker dan contact met de politiek (de wethouder) is het contact met de opstellers van de aanbestedingscontracten (Inkoop, Vastgoed, Infra etc.). Voorafgaand aan aanbestedingen kunnen MKB'ers **in gesprek gaan met de afdeling Inkoop of Vastgoed** over de mogelijkheden voor Social Return in hun bedrijf. De contracten kunnen hierdoor beter aansluiten bij de realiteit.
- Steeds meer gemeenten organiseren **voorlichtings-bijeenkomsten of marktconsultaties**. Dit biedt MKB-bedrijven de kans om te laten zien hoe zij Social Return in hun bedrijfsvoering hebben meegenomen. Het brengt Inkoop/Vastgoed op nieuwe ideeën.
- Een groenbedrijf **profileert** zich door de werkzaamheden te laten verrichten door werknemers van 55 jaar en ouder. Dit bedrijf heeft op de website vermeld dat ze aan Social Return doen.

Ketensamenwerking

- **Samenwerking met andere MKB-bedrijven** biedt veel meer mogelijkheden voor Social Return, onder andere door uitkeringsgerechtigden te laten rouleren in verschillende bedrijven. In het eerste bedrijf kan de arbeidskracht weer in het werkritme komen; in het tweede bedrijf haalt de arbeidskracht een heftruck-diploma en in het derde bedrijf kan de arbeidskracht aan de slag als werknemer.

- MKB-bedrijven kunnen samen **een leerlingenpool** opzetten waarin uitkeringsgerechtigden opgeleid worden en via opdrachten een leerwerkplek krijgen. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de bouwsector en in schildersbedrijven.

Deze leerlingen kunnen ook ingezet worden bij langdurige restauratiewerkzaamheden. Daar kunnen ze leren: 1. in het werkritme komen, 2. vaardigheden opdoen en 3. reguliere werkzaamheden verrichten.

- Ondernemers sluiten soms aan op andere aanbestedingstrajecten. Bij bouwprojecten van grote organisaties kunnen verhuisbedrijven bijvoorbeeld aansluiting zoeken en **meeliften** bij de contacten die andere bedrijven met Inkoop hebben.

Doelgroepen en Social Return

- Een schoonmaakbedrijf kreeg een aanbesteding gegund van een gemeente waarbij werknemers van de **Sociale Werkvoorziening het schoonmaakwerk** deden en het schoonmaakbedrijf het management van de schoonmaak. De gemeente was heel tevreden over de toegewijde inzet van het schoonmaakpersoneel.
- Sommige gemeenten hebben een contract met een **detacheringsbedrijf** en plaatsen uitkeringsgerechtigden via een detacheringscontract bij ondernemers. Door inzet via **een stage of een proefplaatsing** kunnen de ondernemer en de toekomstige werknemer op een goedkope manier verkennen of ze echt met elkaar in zee willen.

Financiële mogelijkheden inzet mensen met afstand tot arbeidsmarkt

De mogelijkheden kunnen wijzigen als gevolg van nieuwe wetgeving!!

***Dit is een globaal overzicht. Voor nadere uitwerking/voorwaarden informeer bij:
Werkplein en Belastingdienst.***

Wet werk en bijstand (WWB)

Bijstandsgerechtigde voor een maximale periode van 2 jaar (eventueel uitloop tot 4 jaar) onbeloonde werkzaamheden, die niet tot reguliere werkzaamheden behoren, laten doen.

Voorbeelden van re-integratievoorzieningen gemeenten zijn:

- Work First

Intensieve begeleiding van een vaste klantmanager en als er niet gewerkt wordt krijgt de werkzoekende geen uitkering.

- opleiding/scholing met behoud van uitkering

Beroepsgerichte opleiding met een duur van minder dan twee jaar.

- gesubsidieerd werk / werkstage

Detachering bij een werkgever vanuit gemeente naar werk dat geen vervanging is voor een betaalde arbeidskracht. Doel is: werkervaring opdoen.

- participatieplaatsen

Met behoud van uitkering 2 jaar (eventueel uitloop tot 4 jaar) werkzaamheden verricht bij een werkgever in een niet reguliere baan.

- inkomensvrijlating en premie

In sommige gevallen mag de uitkeringsgerechtigde gedeelte van inkomsten uit werk behouden.

Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

(Arbeidsplaats)voorzieningen (zie ook werkgeverssubsidie)

De verzekerde heeft recht op aanpassingen, hulpmiddelen of ondersteuning op de werkplek door het UWV. Voorbeelden: vervoer naar de werkplek of onderwijslocatie en visuele, auditieve en/of motorische aanpassingen van de werkplek.

Werkgeverssubsidie werkgever

Subsidie voor duur van 6 maanden bij minimale aanstelling van 6 maanden.

Proefplaatsing

3 maanden onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering.

Mobiliteitsbonus (per 1-1-13)

Werknemer van 50 jaar en ouder met een uitkering of een arbeidsongeschikte. De bonus (of premiekorting) is voor maximaal 3 jaar.

Additionele werkzaamheden

Werkervaring opdoen en sociale vaardigheden leren door onbeloonde werkzaamheden te doen.

No risk polis

De werkgever krijgt de loonkosten voor de werknemer terug van het UWV wanneer deze ziek wordt. De werknemer moet hiervoor al wel twee jaar ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV en moet een structurele functiebeperking hebben.

Wet Wajong

Loondispensatie

Regeling voor de werkgever om minder loon te hoeven betalen als werknemers met een handicap minder presteren.

Zie verder onder WIA behalve Mobiliteitsbonus.

Werkloosheid (WW)

De werkloze heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door het UWV.

Proefplaatsing

3 maanden onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering.

Additionele werkzaamheden

Maximale periode van twee jaar onbeloonde werkzaamheden die niet tot de reguliere arbeid van de onderneming horen laten doen.

Oudere werknemers

Eventueel de *ouderenkorting* (premie) voor werkgevers die werknemers in dienst nemen van boven de 50 jaar die tot dat moment een uitkering hadden.

Compensatieregeling bij ziekte

Loonbelasting

Als er door het inzetten van werklozen/arbeidsgehandicapten voor deze werknemers een vorm van leren in de praktijk ontstaat, kan de werkgever onder voorwaarden een subsidie ontvangen in de vorm van minder afdracht loonbelasting.

Er zijn 8 categorieën waarvoor deze afdrachtsvermindering kan worden toegepast. Naar onze mening zijn er mogelijk een viertal categorieën die in dit geval mogelijk van toepassing kunnen zijn. Dit betreft de volgende:

Beroepsbegeleidende leerweg	max. vermindering € 2.700;
Scholing tot startkwalificatie (ex-werklozen)	max. vermindering € 3.274;
Procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC)	max. vermindering € 327;
Leer-werk-traject vmbo	max. vermindering € 2.728.

Categorie 1 en 2 kunnen zich ook tegelijkertijd voordoen. Voor deze werknemer gelden dan beide bedragen.

Bij categorie 3 kan uw werknemer laten vaststellen welke competenties hij door werkervaring al heeft en welke aanvullende opleiding hij nog nodig heeft.

Vraag uw adviseur naar de specifieke voorwaarden.

N.B. De voornoemde regeling voor de loonbelasting komt waarschijnlijk per 2014 te vervallen. De regeling zal dan worden vervangen door de Subsidieregeling praktijkleren. Aangezien de bestaande regeling gedurende het schooljaar wordt ingetrokken zal er ook een overgangsregeling afgekondigd worden.

De mogelijkheden kunnen wijzigen als gevolg van nieuwe wetgeving!!

Dit is een globaal overzicht. Voor nadere uitwerking/voorwaarden informeer bij: Werkplein en Belastingdienst.



Hanze Kenniscentra
University of Applied Sciences

Arbeid

Project Social Return:

Mw.Dr.mr. P.A.T. Oden, lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt

Dhr. Dr. L. Polstra, lector Arbeidsparticipatie KCA

Dhr. G. Walhof MBA, lector Inkoopmanagement Kenniscentrum Ondernemerschap

Mw. Mr. A.D. Hornstra, docent-onderzoeker, projectleider Aanbevelingen en Eindrapportage

Mw. Mr. G.R. Werkman, docent-onderzoeker, projectleider Groepsbijeenkomsten en Roadshows

Mw. Drs. M. Beukeveld, docent-onderzoeker, projectleider Implementatie en Evaluatie

Dhr. Drs. M. van der Woude, docent-onderzoeker inkoopmanagement

Mw. Mr. I. van Boetzelaer, docent-onderzoeker sociale zekerheidsrecht

Mw. L. Moerer, managementassistent Kenniscentrum Arbeid

Voor meer informatie zie: <http://www.hanze.nl/socialreturn>

Voor meer informatie over het artikel “Social Return, MKB en het proportionaliteitsbeginsel”, auteurs A.D. Hornstra en G.R. Werkman-Bouwkamp zie : <http://www.hanze.nl/socialreturn>



@o5osocialreturn

